

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

LINDA RAHMAWATI
NURWANTI

Trisakti School of Management, Jakarta, Indonesia
lindarahma0306@gmail.com. wanti@stietrisakti.ac.id

Abstract: *High turnover intention is one of the conditions that can harm the company or organization. This study aims to examine the effect of turnover intention with organizational commitment, job stress, and job satisfaction on employees of PT Sicepat Ekspres Cabang Setu. The sample in this study were 63 employees. Saturated sampling technique was used in this study in sampling. This study used a questionnaire to collect data. The data analysis method used is multiple linear regression. Data were analyzed by testing research instruments, classical assumptions, model testing, and hypothesis testing using statistical software. The results of the analysis show that organizational commitment, job stress, and job satisfaction have an effect on turnover intention. So that PT Sicepat Ekspres Setu Cabang Setu needs to pay attention to the level of organizational commitment, job stress and employee job satisfaction as an effort to reduce the level of employee turnover intention.*

Keywords: *Turnover Intention, Organizational Commitment, Job Stress, Job Satisfaction.*

Abstrak: *Turnover Intention yang tinggi menjadi salah satu kondisi yang dapat merugikan perusahaan atau organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *turnover intention* dengan komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan. Teknik sampling jenuh digunakan pada penelitian ini dalam pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Data dianalisis dengan menguji instrumen penelitian, asumsi klasik, uji model, dan uji hipotesis menggunakan *software* statistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga PT Sicepat Ekspres Cabang Setu perlu memperhatikan tingkat komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai upaya dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan*

Kata Kunci: *Turnover Intention, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja*

.PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi dan teknologi menjadi salah satu faktor meningkatnya bisnis pada bidang ekspedisi semakin melesat. PT Sicepat Ekspres merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak pada bidang ekspedisi sejak tahun 2014. Pada saat ini sudah banyak perusahaan yang menjadi pesaing bagi PT Sicepat Ekspres baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya banyak kompetitor, PT Sicepat Ekspres dituntut untuk

menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam meningkatkan baik kinerja karyawan maupun perusahaan.

Produk yang berkualitas membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bekerja secara efektif serta efisien. Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan, maka dari itu perusahaan harus mempertahankan tenaga kerja yang kompeten

dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memenuhi standar perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Administrasi Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu, di era pandemi COVID-19 terdapat permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia karena karyawan memiliki perbedaan keahlian, emosi, motivasi, dan mental. Faktor emosional pada diri karyawan tersebut berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta meningkatnya pikiran stres di dalam karyawan yang akan mengakibatkan tingginya *turnover intention* karyawan dan dapat menghambat perkembangan serta pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja pada karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu masih terdapat perbedaan, khususnya pada karyawan non-

manajerial, mereka memiliki perbedaan terhadap bonus atau benefit yang didapat. Menurut Hidayati dan Rizalti (2021), gaji dan bonus karyawan merupakan salah satu faktor kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan gaji dan bonus yang tercukupi cenderung nyaman di perusahaan, sehingga tidak akan meninggalkan perusahaan untuk berkarir di tempat lain (Ardianto dan Bukhori, 2021)

Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu seringkali mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Perusahaan menuntut produktivitas yang tinggi terhadap karyawannya seperti ketepatan dalam mengantarkan barang dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Menurut Ardianto dan Bukhori (2021) stres kerja dapat ditunjukkan dengan beban kerja yang di dapat dan berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tabel 1 Data Karyawan Resign periode 2020-2021

Jabatan	Masa Kerja	
	≤ 3 Tahun	> 3 Tahun
Admin Finance	3	0
First Mile Driver	2	0
First Mile Sigesit	4	0
First Mile Sorter	12	0
Last Mile Sigesit	15	0
Total	36	0

Sumber: Administrasi Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu

Berdasarkan tabel 1, total karyawan resign di PT Sicepat Ekspres cabang setu pada periode 2020-2021 sebanyak 36 karyawan. Menurut data yang diperoleh, seluruh karyawan yang resign memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun. Penelitian Ayuni dan Khoirunisa (2021)

menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari tiga tahun memiliki komitmen yang rendah. Komitmen yang ada pada diri karyawan memiliki hubungan dengan permasalahan *turnover intention* karyawan.

Tabel 2 Data Absensi Karyawan 2021

Bulan	Presentase Tingkat Absensi (%)
Januari	3,42
Februari	4,37
Maret	3,97

April	3,27
Mei	3,68
Juni	4,43
Juli	3,59
Agustus	4,49
September	5,37
Oktober	4,31
November	4,82
Desember	3,61
Rata - Rata	4,11

Sumber: Administrasi Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu

Menurut Bramantara (2014) karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Rata-rata tingkat absensi 1% per bulan dianggap sangat baik, 2 sampai 3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4 sampai 15% per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk dalam organisasi.

Berdasarkan tabel 2, rata-rata tingkat absensi karyawan di PT Sicepat Ekspres Cabang Setu sudah di atas 3% yaitu 4,11%. Presentase tersebut menandakan tingkat absensi karyawan di PT Sicepat Ekspres Cabang Setu sudah buruk dan perlu diperhatikan apakah tingkat absensi karyawan ini dapat menjadi salah satu indikasi adanya masalah terkait *turnover intention* karyawan pada PT Sicepat Ekspres Cabang Setu.

Turnover Intention merupakan kecenderungan sikap atau tingkat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Andriani, 2018). Tingginya tingkat *turnover* akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan maupun organisasi, seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia, sehingga hal ini mengurangi efektivitas dan efisiensi suatu

organisasi maupun perusahaan. Tingginya *Turnover Intention* dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan atau organisasi, hal ini dapat memberikan dampak negatif yaitu kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten, serta memberikan kerugian pada proses perekrutan karyawan.

Faktor lain yang menjadi pengaruh *turnover intention* karyawan adalah stres kerja. Menurut hasil penelitian Ahmad et al. (2012) dalam Monica dan Putra (2017), bahwa karyawan yang memiliki stres kerja tinggi akan mempunyai niat yang tinggi untuk berhenti dan keluar dari perusahaannya.

Penelitian sebelumnya juga menyebutkan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan secara signifikan. Menurut Adamy (2016, 88) kunci utama dalam kesejahteraan dan faktor penting bagi kualitas pasar tenaga kerja diukur dari kepuasan kerja.

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya masih terdapat kesenjangan atau *Gap* hubungan antara variabel independen dengan dependen. Penelitian ini adalah replikasi dengan variabel yang sama yaitu *turnover intention*, komitmen organisasi, stress kerja, dan kepuasan kerja dilakukan penelitian pada objek yang berbeda.

Masalah pada penelitian ini yaitu 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu? 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu? 3) Apakah kepuasan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu?

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu. 2) Mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu. 3) Mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu.

Hasil penelitian Dewi *et al.* (2021) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Wahyono dan Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ardianto dan

Bukhori (2021) memiliki hasil yang bertentangan yaitu komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

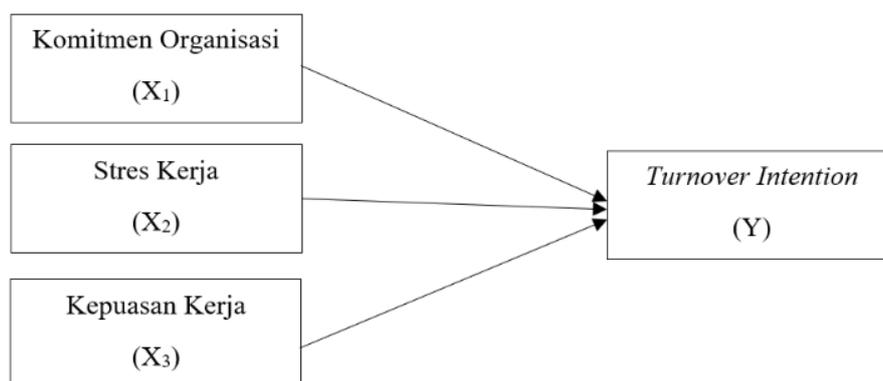
H₁: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paat *et al.* (2017) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Falakha dan Parwoto (2020) yang menyebutkan jika tingkat stres kerja semakin meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya.

H₂: Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Falakha dan Parwoto (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini didukung oleh Setiyanto dan Hidayati (2017).

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif dan hubungannya bersifat

kausal. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dengan variabel

dependen dan menggambarkan karakteristik objek.

Teknik sampling jenuh digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 63 orang.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer pada penelitian ini bersumber dari karyawan PT Sicepat Ekspres yang berlokasi di Setu yang dijadikan sampel dalam pengolahan data kuesioner berupa tanggapan atau respon mengenai variabel yang diteliti. Kuesioner disebar dan diisi oleh responden yang berjumlah 63 kuesioner. Data sekunder diperoleh melalui buku, jurnal dan artikel sebagai pendukung data primer dalam penelitian ini.

Turnover Intention (Y)

Turnover Intention mengarah kepada kondisi dimana karyawan memiliki niat untuk mengundurkan diri dari organisasi atau perusahaannya secara sadar dengan tujuan tertentu (Ardana, 2017)

Turnover Intention diukur dengan menggunakan 8 pernyataan dan menggunakan skala likert (Dewi *et al.* 2021). Pernyataan ini sudah diuji validitas dan reliabilitas sehingga item pernyataan dapat digunakan.

Komitmen Organisasi (X₁)

Komitmen organisasi merupakan relasi yang kuat pada psikologis individu dengan organisasi dan rasa keinginan untuk berkontribusi dalam memenuhi tujuan organisasi (Dewi *et al.* 2021)

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 10 pernyataan dan menggunakan skala likert (Dewi *et al.* 2021). Pernyataan ini sudah diuji validitas dan reliabilitas sehingga item pernyataan dapat digunakan.

Stres Kerja (X₂)

Stres kerja adalah kondisi psikologis seseorang yang bersifat negatif seperti kecemasan, harga diri yang rendah, motivasi rendah dan variasi suasana hati ketika menghadapi pekerjaannya (Dewi *et al.* 2021).

Stres kerja diukur dengan menggunakan 12 pernyataan dan menggunakan skala likert (Dewi *et al.* 2021). Pernyataan ini sudah diuji validitas dan reliabilitas sehingga item pernyataan dapat digunakan.

Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja mengacu kepada ekspresi dari perasaan dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. (Dewi *et al.* 2021).

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 20 pernyataan dan menggunakan skala likert (Dewi *et al.* 2021). Pernyataan ini sudah diuji validitas dan reliabilitas sehingga item pernyataan dapat digunakan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif untuk menggambarkan profil responden dari data yang diperoleh. Deskripsi data responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 3 Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	65,1
		Perempuan	22	34,9
		Total	63	100
2	Usia	18 - 25 Tahun	50	79,4
		26 - 32 Tahun	8	12,7
		33 - 39 tahun	5	7,9
		Total	63	100

3	Pendidikan Terakhir	S1	23	36,5
		SMA/Sederajat	40	63,5
	Total		63	100
4	Masa Kerja	> 3 Tahun	13	20,6
		≤ 3 Tahun	50	79,4
		Total	63	100

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Tabel 3 menjelaskan bahwa karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu yang paling dominan berjenis laki-laki dengan jumlah 41 orang dengan presentase 65,1%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 34,9%.

Pada Tabel 3 menjelaskan jumlah responden yang berumur 18-25 tahun adalah sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar 79,4%, usia 26-32 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 12,7%, dan usia 33-39 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 7,9%. Sehingga responden yang paling dominan adalah berusia 18-25 tahun.

Dapat dilihat pada tabel 3 yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 adalah sebanyak 23 orang dengan presentase 36,5% dan jumlah

responden yang memiliki pendidikan SMA/Sederajat adalah sebanyak 40 orang dengan presentase 63,5%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah berpendidikan SMA/Sederajat.

Pada Tabel 3 diketahui bahwa dari 63 responden, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 3 Tahun (Lebih dari 3 tahun) adalah sebanyak 13 orang dengan presentase 20,6% dan jumlah responden yang memiliki masa kerja ≤ 3 Tahun (Kurang dari atau sama dengan 3 tahun) adalah sebanyak 50 orang dengan presentase 79,4%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah masa kerja ≤ 3 Tahun (Kurang dari atau sama dengan 3 tahun

Tabel 4 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Mean
Komitmen Organisasi	3,78
Stres Kerja	2,79
Kepuasan Kerja	3,91
<i>Turnover Intention</i>	2,94

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Tabel 4 menjelaskan tentang nilai rata-rata dari pertanyaan atau pernyataan di dalam kuesioner pada setiap variabel. Nilai rata-rata variabel komitmen organisasi adalah 3,78, artinya mayoritas jawaban responden cenderung ragu-ragu pada pernyataan yang mewakili variabel komitmen organisasi. Variabel stress kerja memiliki nilai rata-rata 2,79, artinya mayoritas jawaban responden pada pernyataan yang mewakili variabel stres kerja cenderung tidak setuju. Nilai rata-rata pada variabel

kepuasan kerja 3,91, artinya mayoritas responden ketika menjawab pernyataan yang mewakili variabel kepuasan kerja adalah ragu ragu. Variabel *turnover intention* mempunyai nilai rata-rata 2,94. Artinya mayoritas jawaban responden dalam menjawab pernyataan yang mewakili variabel *turnover intention* adalah tidak setuju. Terdapat 50 pernyataan dalam kuesioner penelitian ini, dimana pernyataan tersebut terbagi menjadi 8 pernyataan untuk perwakilan variabel *turnover intention*, 10 pernyataan untuk

perwakilan variabel komitmen organisasi, 12 pernyataan untuk perwakilan variabel stres

kerja, dan 20 pernyataan untuk perwakilan variabel kepuasan kerja.

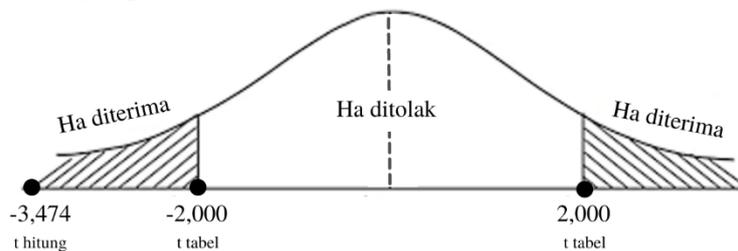
Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Model	T	Sig
(Constant)	0,681	0,498
Komitmen Organisasi	-3,474	0,001
Stres Kerja	3,152	0,003
Kepuasan Kerja	2,248	0,0028

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik

Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai sig. $0,001 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh komitmen

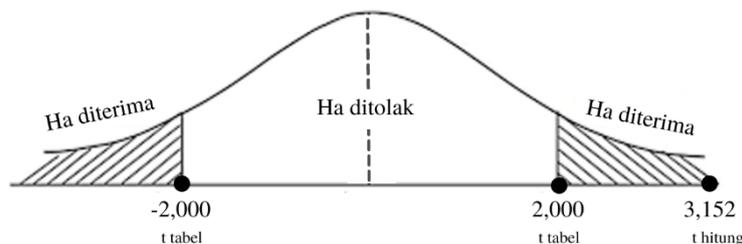
organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis 1

Gambar 2 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ yaitu $-3,474 \leq -2,000$ maka H_a diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu.

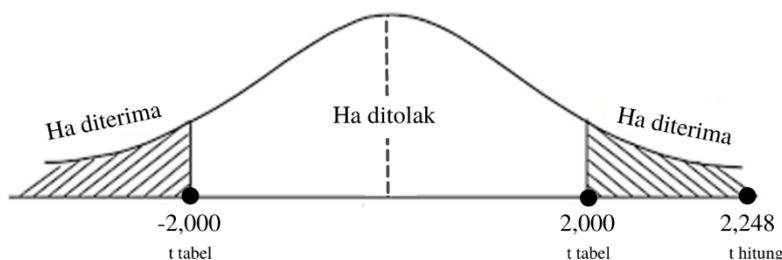
Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai sig. $0,001 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu.



Gambar 3 Hasil Uji Hipotesis 2

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,152 \geq 2,000$ maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh

stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu



Gambar 4 Hasil Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai sig. $0,0028 \leq 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu.

Kurva pada gambar 4 menjelaskan bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2,248 \geq 2,000$ maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Setu.

Hasil tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Dewi et al. (2021) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi maka

semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Falakha dan Parwoto (2020) juga menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat stres karyawan pada pekerjaannya, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga meningkat. Begitupun dengan sebaliknya. Menurut Wahyono dan Riyanto (2020), kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, artinya meskipun tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya meningkat, maka tingkat *turnover intention* karyawan juga meningkat.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sampel yang digunakan hanya 63 orang, variabel yang diteliti hanya 3 variabel yaitu komitmen organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan objek perusahaan lain pada industri yang berbeda serta menambahkan pada variabel dan jumlah respondennya.

REFERENSI

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday INN Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6 (10).
- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). *Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja*. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01).
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84–98.
- Bramantara, Gusti Ngurah Berlin, & Anak Agung Sagung Kartika Dewi. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. *Udayana University*.
- Dewi, R. S., Dalimunthe, Z. B., & Nilasari, B. M. (2021). *Knowledge Management, the Effects of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Workplace Bullying to Turnover Intention*. *Atlantis Press*, 526.
- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT. Fastrata Buana Denpasar). *JIMEA (Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3).
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 05(02), 195–206.
- Monica, N. M. T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Keouasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3).

- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3).
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1).
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). *Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention*. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10).

